



# HOKKAIDO UNIVERSITY

|                  |                                                                                   |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Title            | アジア開発最前線の労働市場(3):中国, 浙江省の事例分析                                                     |
| Author(s)        | 宮本, 謙介                                                                            |
| Citation         | 経済學研究, 51(3), 85-103                                                              |
| Issue Date       | 2001-12                                                                           |
| Doc URL          | <a href="https://hdl.handle.net/2115/32237">https://hdl.handle.net/2115/32237</a> |
| Type             | departmental bulletin paper                                                       |
| File Information | 51(3)_P85-103.pdf                                                                 |



## アジア開発最前線の労働市場（3）

——中国，浙江省の事例分析——

宮 本 謙 介

### 本研究の構成

- （1）アジア国際分業と労働市場研究の課題  
（第51巻第1号）
- （2）中国その1，上海市の事例分析  
（第51巻第2号）
- （3）中国その2，浙江省の事例分析（本号）

### 次号以下

- （4）マレーシア，クアラルンプール首都圏の事例分析
- （5）台湾，台北首都圏の事例分析
- （6）インドネシア，ジャカルタ首都圏の事例分析
- （7）ベトナム ホーチミン都市圏の事例分析
- （8）シンガポール，「成長の三角地帯」の事例分析
- （9）インド，ニューデリー市の事例分析
- （10）開発最前線におけるアジア労働市場の国際比較

### はじめに

前稿（第2章）では，中国における開発最前線の事例として，上海経済圏の中核に立地する各種工業団地を取り上げ，主に外資系企業が牽引する都市労働市場の展開を検討した。本稿（第3章）では，前稿の延長線上に，中国经济発展の現地側牽引車として近年目覚ましい経済成長率を達成している私営企業の労働市場を対象とする。事例は，上海に隣接する浙江省の私営企業である。

浙江省（1998年現在の総人口4446万8600人）は，「浙江商人」「浙江財閥」の名で歴史的にも知られるように，古くから商工業が発展した地方であった。改革・開放以後も，1980年代後半に省内温州市で「温州モデル」と呼ばれるほどの私営企業（当時の名称は「個人企業」）の成長がみられ，全国的にも注目を集めた。また，同じ長江経済圏の一角を構成する江蘇省の南部は，やはり1980年代に郷鎮企業の発展が目覚ましく，「蘇南モデル」として知られている。つまり，上海経済圏の周辺農村部は，改革・開放の初期から「温州モデル」「蘇南モデル」のような農村工業の発展を経験しており，それを基盤として今日では私営企業が集中的に群生する地域となっている。改革・開放以降の中国農村工業の歴史は，1980年代に郷鎮企業（当時は，郷営企業や村営企業ばかりでなく，個人企業も含めて郷鎮企業と定義するものが多かった）の発展を経て，1990年代にはその主役が私営企業に移っており（1988年の私営企業の公式承認以降は，統計上も郷鎮企業と区別），しかもその増殖の勢いは，いまや農村部から都市部に広がりつつある。

私営企業は，1988年に公式に承認（合法化）され，同年の「私営企業暫定条例」で「企業資産が私的所有で，従業員8人以上を有し，営利性を持つ経済組織」と規定されている（従業員8人未満の個人企業（自営業）は1981年に都市部で合法化＝「都市非農業個人経営経済に関する若干の政策規定」）。鄧小平時代，個人企業・私営企業は「社会主義公有制の補完物」とされ

ていたが、1999年の憲法改正では「社会主義市場経済の重要な構成部分」と改められ、外資企業と並んで経済発展の牽引車の役割を中央政府も認めざるを得なくなっている。国有企業・集団企業の改革が更に進めば、リストラで掃き出された失業者やレイオフ＝下崗労働者（名目上は一時帰休者だが、事実上の失業者）の受け皿は、民間企業以外にはあり得ない。第10次5カ年計画の最終年である2005年には、民間企業の工業生産力が公有部門のそれを追い抜くとの見通しは衆目の一致したところである。

『中国統計年鑑』2000年版によれば、1999年の全国私営企業の就業者数は2022万人で総就業者数7億586万人の2.9%、農村・都市別では都市部に1053万人（都市就業者の5.0%）、農村部に969万人（農村就業者の2.0%）である。このように全国統計によると、私営企業の就業者比率は未だ僅少であるが、工業生産額でみると私営企業の構成的比重ははるかに高くなる。上記の『中国統計年鑑』の工業生産額データでは、個人企業と私営企業とを合算した数値しか得られないが、これが1990年には1290億元で全工業生産額2兆3924億元の5.4%であったのが、1999年には個人企業・私営企業の工業生産額は2兆2928億元、全工業生産額12兆6111億元の18.2%を占めるまでになっている。ただし、私営企業の成長は、地域的偏重が著しく、北から渤海経済圏の山東省・河北省、長江経済圏の江蘇省・浙江省、華南経済圏の広東省などに集中しており、これらの限られた地域では、私営企業の工業生産額が国有企業・集団企業のそれを凌駕するほどの勢いである。こうした私営企業の成長ぶりは、いずれ内陸部を含めて全国に波及していくと予想され、本稿では、その最前線のひとつである浙江省を事例として、私営企業の労働市場の現局面を剔出してみる。

ところで、私営企業の研究は、現状の発展に追いつかず、漸く緒についたばかりの状況である。若干の先駆的研究を挙げておくと、私営企業の全国的な概要を扱った川井[1998]が、現

地側の調査データを収録しており、資料としても有益である。特に経営者の供給源や経営の意志決定に関するデータなど、経営サイドの情報を得ることができる。前述の「温州モデル」については嚴[1994]があり、当地における企業経営の生成のプロセスを独自の調査資料で追跡している（「蘇南モデル」については、大島[1993]参照）。また、浙江省に限らないが、私営企業に関するモノグラフに中村[1997]、田島[1999]、またジャーナリスティックな私営企業の紹介に武[2000]などがある。一方、浙江省経済については、関[1996]の産業分析があり、同省の開発政策と省内各地の産業構造が詳細に紹介されている。また、丸山[1993]も、長江経済圏の一環としての浙江省について、その経済構造の概要を紹介している。

以上のような先駆的研究では、研究者の関心は主に農村工業の生成や私営企業で財を成した起業家に向けられており、本稿が課題とするような労働市場の展開に関する本格的研究は全く見あたらない。以下では、前稿と同様に、分析対象地の労働力編成、企業の内部労働市場の形成如何、労働力の給源問題などに焦点をあてながら、上海都市圏における周辺部労働市場の構造的特質を検討してみる。筆者の浙江省での調査は、温州市のような私営企業の先進地帯ではなく、1990年代末になって私営企業が急成長している衢州市が中心である。調査は、浙江省出身の祝安氏の協力を得て、2000年9月に実施した（地名については、図1を適宜参照）。

## I 浙江省の経済開発と私営企業

中国のマクロデータ（本研究では主に国家統計局編集の各種『統計年鑑』を使用）に見られる資料上の制約については前稿（前号）で触れたので繰り返さないが、以下に示す私営企業や浙江省労働力に関連する統計データも、同様の資料的制約を有している。したがってマクロデータは、あくまで大雑把な趨勢を把握するために

図1 浙江省略図



使用するものである。ここでは、私営企業のデータに関連して、企業形態の区分や私営企業に固有の資料上の制約について、若干の補足説明を加えておきたい。

1992年に新たに導入された統計上の企業類型区分は、国有企業、集体（集団）企業、私営企業、個人（个体）企業、聯営企業、株式制企業、外商投資企業、香港・マカオ・台湾投資企業の8形態であるが、企業の登記上の区分と実態的な分析上の分類は容易に一致しない。実際には様々な合併・合作形態が増加しており、その資本比率の変動によって当該企業の類型（資本の支配的な形態による区分）も変化する。私営企業でも、登記上のデータと実態との乖離が相当大きいと考えられる。従業員8人前後の企業が、従業員数の変動でその都度登録変更することはまずあり得ない（私営企業は所在地の工商行政管理局に営業許可を申請する）。実際は私営企業でも、集団企業や外資系企業として登

記して政策的優遇を受けることも多い。

私営企業が公認された1988年の翌年公表のデータでは、全国の私営企業数9万1000、就業者数164万人であった。これが1999年には企業数150万9000、就業者数2021万5000人にまで増加している（『中国統計年鑑』2000年版）。しかし、上述のような事情から、これらの数値が過小評価されていることは明らかであり、私営企業数だけでも実際は統計数値の2～3倍は存在するとの推計もある（川井[1998]）。したがって本稿でも、マクロデータの分析では、以上のような資料上の制約に留意して、大雑把な趨勢を掴むにとどめたい。

### 1 全国の私営企業

私営企業は更に単独出資企業、共同出資企業、有限会社の3種に区分され、単独出資企業は、負債に対して出資企業者個人が無限責任、共同出資企業は出資者2人以上の連帯無限責任、有限会社は2人～50人の共同出資と最低資本金（製造業・卸売業50万元、小売業30万元など）を規定している。やや古いデータであるが、1995年時点の企業数比率では単独企業が46.0%、共同出資企業18.1%、有限会社35.9%となっている（川井[1998]）。ただし、これも企業形態の変更等がどの程度厳密に行われているのか疑わしく、傾向的には有限会社が増加しつつあると言われている。

表1は、全国統計でみた所有形態別の投資成長率の推移であるが、私営企業の顕著な成長が看取される。投資額でみても国有企業・集団企業の停滞は歴然としており、近年ではマイナス成長すら記録している。外資企業もアジア経済危機後は成長が鈍化しており、対照的に私営企業の持続的な成長が読み取れる。1997年には投資額で外資企業を追い抜き、この10年の平均成長率でも、他に比して高い成長率となっている。

次の表2は、私営企業の地方別ランキングであり、上述した私営企業の地域的偏重を示して

表1 所有形態別の投資成長率推移 (1989年～1998年)

| 年 次   | 国 有 企 業 |        | 集 団 企 業 |        | 外 資 企 業 |        | 私 営 企 業 |        |
|-------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
|       | 投資額(億元) | 成長率(%) | 投資額(億元) | 成長率(%) | 投資額(億元) | 成長率(%) | 投資額(億元) | 成長率(%) |
| 1989年 | 11,232  |        | 5,653   |        | 276     |        | 84      |        |
| 1990年 | 11,925  | 6.17   | 5,444   | -3.70  | 330     | 19.76  | 95      | 13.1   |
| 1991年 | 13,683  | 14.74  | 5,771   | 6.01   | 447     | 35.16  | 123     | 29.47  |
| 1992年 | 17,948  | 31.17  | 8,242   | 42.82  | 1,160   | 159.72 | 221     | 79.67  |
| 1993年 | 25,462  | 41.87  | 13,226  | 60.47  | 2,456   | 111.77 | 681     | 208.14 |
| 1994年 | 28,869  | 13.38  | 15,768  | 19.22  | 3,123   | 27.13  | 1,448   | 112.63 |
| 1995年 | 31,664  | 9.68   | 16,231  | 2.94   | 3,991   | 27.81  | 2,622   | 81.08  |
| 1996年 | 32,844  | 3.73   | 17,265  | 6.37   | 4,415   | 10.61  | 3,752   | 43.1   |
| 1997年 | 36,249  | 10.37  | 16,244  | -5.91  | 4,598   | 4.15   | 5,140   | 36.99  |
| 1998年 | 34,880  | -3.78  | 15,125  | -6.89  | 4,673   | 1.63   | 7,198   | 40.04  |
| 平均成長率 |         | 12.89  |         | 11.56  |         | 36.94  |         | 63.97  |

(出典) 張厚義・明立志(編)『中国私営企業発展報告』北京社会科学文献出版社、1999年、より作成。

表2 私営企業の地方別ランキング (1998年)

| 企 業 数   |         | 就業者数 (万人) |     | 投 資 額 (億元) |       | 生 産 額 (億元) |       | 売 上 額 (億元) |     |
|---------|---------|-----------|-----|------------|-------|------------|-------|------------|-----|
| 1 広東省   | 141,351 | 1 広東省     | 177 | 1 広東省      | 1,344 | 1 浙江省      | 1,545 | 1 上海市      | 412 |
| 2 江蘇省   | 107,744 | 2 浙江省     | 153 | 2 上海市      | 604   | 2 河北省      | 523   | 2 山東省      | 327 |
| 3 浙江省   | 100,820 | 3 河北省     | 149 | 3 浙江省      | 558   | 3 山東省      | 521   | 3 浙江省      | 273 |
| 4 山東省   | 98,039  | 4 山東省     | 142 | 4 江蘇省      | 492   | 4 江蘇省      | 503   | 4 江蘇省      | 272 |
| 5 上海市   | 94,705  | 5 江蘇省     | 134 | 5 山東省      | 388   | 5 遼寧省      | 389   | 5 遼寧省      | 193 |
| ↓       | ↓       | ↓         | ↓   | ↓          | ↓     | ↓          | ↓     | ↓          | ↓   |
| 27 甘肅省  | 12,142  | 27 新 疆    | 15  | 27 吉林省     | 48    | 27 新 疆     | 14    | 27 寧夏省     | 13  |
| 28 北京市  | 8,009   | 28 北京市    | 9   | 28 寧夏省     | 26    | 28 寧夏省     | 14    | 28 貴州省     | 12  |
| 29 寧夏省  | 4,790   | 29 寧夏省    | 7   | 29 青海省     | 25    | 29 北京市     | 11    | 29 北京市     | 9   |
| 30 青海省  | 3,605   | 30 青海省    | 5   | 30 北京市     | 15    | 30 青海省     | 6     | 30 青海省     | 5   |
| 31 チベット | 253     | 31 チベット   | 0.4 | 31 チベット    | 1     | 31 チベット    | 0.4   | 31 チベット    | 1   |

(出典) 表1に同じ。

いる。各指標(企業数, 就業者数, 投資額, 生産額, 売上額)を見ると, 上位の市・省と下位のそれとの格差は極端であり, 私営企業の地域性を浮き彫りにしている。いまや中国経済を牽引する国内側の主役は私営企業と言ってもよいが, その発展は前述のように東北の河北省・山東省, 長江流域の上海市・江蘇省・浙江省, それに華南の広東省に集中しており, 内陸部の西部農村地帯では極く僅かしか存在しない。本稿が対象とする浙江省は, いずれの指標でも上位に位置しており, 特に生産額では2位以下を大きく引き離して全国第1位である。また同表から, 私営企業1社当たりの就業者数を算出すると, 浙

江省15.2人, 山東省14.5人, 広東省12.5人, 江蘇省12.4人となる。労働者数千人規模の私営企業も出現しているが, その平均的就業者数からも分かるように, 圧倒的多数は中小零細企業なのである。

浙江省商工局の資料に拠って浙江省の私営企業と江蘇省・山東省のそれとを比較してみると, 1社平均の登録資本額は, 浙江省76万元に対して江蘇省46万元, 山東省43万元, 登録資本額1000万元以上の企業数では, 浙江省の1517社に対して江蘇省307社, 山東省395社となっており, 浙江省には資本規模の大きい私営企業が多数存在すること, また輸出入権を獲得した

表3 浙江省、所有形態別工業生産額の推移

(単位: 億元)

| 年次   | 工業生産額総計   | 国有企業     | 集団企業     | 個人企業・私営企業 | その他      |
|------|-----------|----------|----------|-----------|----------|
| 1988 | 1,141.03  | 356.62   | 725.05   | 44.13     | 15.23    |
| 1989 | 1,333.87  | 425.46   | 815.04   | 68.59     | 24.78    |
| 1990 | 1,434.16  | 447.65   | 862.18   | 93.80     | 30.53    |
| 1991 | 1,801.40  | 530.93   | 1,097.81 | 121.68    | 50.98    |
| 1992 | 2,447.63  | 646.34   | 1,501.49 | 203.50    | 96.30    |
| 1993 | 3,812.39  | 815.86   | 2,266.54 | 429.25    | 300.74   |
| 1994 | 5,784.93  | 930.86   | 3,241.12 | 1,030.01  | 582.64   |
| 1995 | 8,207.86  | 1,137.27 | 4,010.03 | 2,108.98  | 951.58   |
| 1996 | 8,820.53  | 947.82   | 3,993.06 | 2,858.04  | 1,021.61 |
| 1997 | 10,379.96 | 977.17   | 4,226.25 | 3,972.12  | 1,204.42 |
| 1998 | 11,338.18 | 772.69   | 3,646.64 | 5,110.79  | 1,808.06 |

(出典)『浙江統計年鑑』1999年版より作成。

表4 浙江省、所有形態別就業者数の推移

(単位: 万人)

| 年次   | 総就業者数    | 都 市 所 有 形 態 別 |        |        | 農村部就業者   |
|------|----------|---------------|--------|--------|----------|
|      |          | 国 有 企 業       | 都市集団企業 | 都市私営企業 |          |
| 1988 | 2,502.73 | 274.30        | 196.97 | 22.54  | 2,004.45 |
| 1989 | 2,522.86 | 274.95        | 189.34 | 27.03  | 2,025.71 |
| 1990 | 2,554.46 | 280.87        | 189.12 | 29.84  | 2,048.60 |
| 1991 | 2,579.36 | 293.41        | 191.09 | 30.98  | 2,049.22 |
| 1992 | 2,600.38 | 297.96        | 181.62 | 38.29  | 2,065.04 |
| 1993 | 2,615.89 | 300.59        | 176.12 | 52.54  | 2,052.66 |
| 1994 | 2,640.51 | 294.13        | 170.42 | 82.39  | 2,024.39 |
| 1995 | 2,621.47 | 294.59        | 161.89 | 96.44  | 2,015.45 |
| 1996 | 2,625.06 | 290.22        | 156.25 | 108.99 | 2,010.21 |
| 1997 | 2,619.66 | 285.05        | 144.53 | 110.27 | 2,016.20 |
| 1998 | 2,612.54 | 256.61        | 102.94 | 122.86 | 2,021.56 |

(出典) 表3に同じ。

企業数が、浙江省の447社に対して、江蘇省36社、山東省55社であり、輸出向けの企業も多数存在すること、などが特徴的とされている(『浙江省商工局内部資料』、数値はいずれも1999年現在、同資料は王衛氏－北海道大学大学院経済学研究科博士課程修了－の協力により入手した)。

## 2 浙江省の私営企業

表3は、最新の『浙江統計年鑑』(1999年版)に拠って分類した所有形態別工業生産額の推移である。「個人企業・私営企業」の工業生産額が、1990年代後半には、停滞する国有企業・集団企業の生産額をはるかに凌いで、1998年

には国有企業の6.6倍、集団企業の1.4倍に達している。同『年鑑』では、個人企業と私営企業とを合算して計上しており、私営企業のみ trends をみることはできない。私営企業と個人企業との区別は1998年の企業数と生産額のみ掲載されており、同年の私営企業は、企業数9万7016、生産額2353億3200万元、一方、個人企業は企業数52万5321、生産額2757億4700万元となる。したがって、1998年には、私営企業が生産額で国有企業の約3倍に達していることになる。また、このデータでは企業所在地を都市と農村とに区分しておらず、都市部への私営企業の広がりを確認することはできない。

表4は、同じく所有形態別にみた就業者数の

表 5 浙江省、産業別就業者構成 (1998年)

(単位: 万人)

|            | 浙 江 省    |        | 都市私営企業 |        |
|------------|----------|--------|--------|--------|
|            |          | 構成比(%) |        | 構成比(%) |
| 農林漁業       | 1,110.93 | 42.5   | 0.24   | 0.2    |
| 鉱 業        | 17.11    | 0.7    | 0.15   | 0.1    |
| 製造業        | 669.15   | 25.6   | 41.45  | 33.7   |
| 電気・ガス・水道   | 15.28    | 0.6    | —      | —      |
| 建設業        | 152.60   | 5.8    | 1.66   | 1.4    |
| 地質・水利管理    | 2.16     | 0.1    | —      | —      |
| 運輸・通信      | 114.61   | 4.4    | 3.16   | 2.6    |
| 商 業        | 295.84   | 11.3   | 61.48  | 50.0   |
| 金融・保険      | 14.51    | 0.6    | —      | —      |
| 不 動 産      | 3.80     | 0.1    | —      | —      |
| 社会サービス     | 68.90    | 2.6    | 13.19  | 10.7   |
| 保健・体育      | 31.70    | 1.2    | 0.99   | 0.8    |
| 教育・文化      | 51.45    | 2.0    | —      | —      |
| 科学・技術      | 4.65     | 0.2    | —      | —      |
| 政府・政党・社会組織 | 34.62    | 1.3    | —      | —      |
| そ の 他      | 25.23    | 1.0    | 0.54   | 0.4    |
| 合 計        | 2,612.54 | 100.0  | 122.86 | 100.0  |

(出典) 表 3 に同じ。

推移を示している。同表では、集団企業・私営企業の就業者が都市部のみの数値であり（国有企業は元々都市部に立地）、農村部私営企業のデータが得られないという制約がある。既述のように、登記上の集団企業が実際は私営企業であったり、規模拡大した個人企業が私営企業に登記変更しないことなど、私営企業が過小評価される傾向にあるが、それでも同表から都市部の私営企業の雇用吸収力が顕著で、1998年には就業者数で集団企業を凌ぎ、対照的に国有企業・集団企業の雇用停滞が顕在化している点を読み取れよう<sup>1)</sup>。

次に、視点を変えて産業別就業者の構成をみたのが表5であるが、最新データでは1998年の全省と都市私営企業の数値が判明する。浙江省全体では、農（林漁）業就業者の比率が依然として高く、農業がなお基幹産業であるが、都

市部の私営企業は対照的に商業・製造業に集中している。農村部私営企業との異同を比較できないが、私営企業の公認以降、都市部への私営企業の拡大が1990年代の特徴とみて大過ないだろう。

その都市部の新規雇用労働者について、需給変化を示したのが表6である。同表によれば、新規雇用労働者の供給源では都市失業者が最も多くなっているが、都市失業については若干の説明を要する。すなわち、『浙江統計年鑑』1999年版によれば、1997年末時点の都市部失業者は19万9600人であり（都市部の全就業者590万8800人）、統計上の失業率は3.3%となる。しかし、これには国有企業・集団企業の下崗労働者（一時帰休者）や都市に居住する農村戸籍の失職者（農民工）が計上されておらず、事実上の失業者を含まないので、実態とは大きく乖離した失業率が公式数値となっているのである。同年の浙江省の下崗労働者は24万1100人で、その内訳は国有企業から13万3900人、都市集団企業から10万1600人、この下崗労働

1) 農村部の労働力は、1998年のデータで、労働力人口2096.50万人、農業就業者914.74万人、工業就業者439.93万人（その内訳は郷鎮企業116.41万人、村営企業68.53万人、その他は不明）である。

表6 浙江省、都市部の新規雇用労働者分類(1990年、1998年)  
(単位:万人)

|               | 1990年 | 1998年 |
|---------------|-------|-------|
| 1 新規雇用労働者の供給源 |       |       |
| 都市失業者         | 7.21  | 10.68 |
| 農村労働力         | 5.50  | 8.68  |
| 学卒者           | 4.62  | 5.89  |
| 退役軍人          | 0.63  | 0.64  |
| その他           | 3.97  | 8.61  |
| 2 新規雇用労働者の就職先 |       |       |
| 国有企業          | 12.57 | 9.33  |
| 都市集団企業        | 6.11  | 3.46  |
| その他           | 0.44  | 9.12  |
| 都市の個人企業・私営企業  | 2.81  | 12.59 |
| 合 計           | 21.93 | 34.50 |

(出典) 表3に同じ。

者だけでも統計上の失業者よりはるかに多い。これに農村戸籍の都市失業者を含めると、実際の失業率は統計上の数倍になろう。

これらの点を考慮すると統計資料の制約は明らかであるが、前掲表6によれば、都市部失業者のうち10万6800人が再雇用されており、これは統計上の失業者に限定してもその約半数に留まることになる。実際の都市失業が一層深刻であることは、上の事情からも明らかである。同表は都市部のみの数値であり、労働力供給の項目にある農村労働力が戸籍移転者か否かは資料に明記されておらず、その範疇が曖昧である。一方、追加労働力需要では国有企業の鈍化、個人企業・私営企業の雇用吸収の伸張が著しい。

以上、マクロデータに拠れば、統計上の制約にも拘わらず、次のような諸点はほぼ確認しうられると思われる。つまり、いまや中国経済の発展の国内側牽引車が私営企業であり、その群生の地域的偏重は著しいものの、浙江省のような私営企業成長の拠点では、すでに国有企業の生産額を凌駕していること、また現下の浙江省の私営企業は、商業・製造業の中小規模企業が多数であるが、地域的には農村部から都市部へと拡張を続けているものと推察され、新規就労者の雇用吸収力が最も高い企業部門となっているこ

とである。さらに、浙江省の私営企業は、省・市別の生産額で全国第1位であり、比較的企業規模が大きく、輸出企業としての成長といった性格も合わせ持っている。それでは、このような浙江省私営企業において、労働市場はどのような特徴をもって展開しているのか、節を改めて検討する。

## II 私営企業の労働市場

### 1 浙江省の私営企業16社

本節では、浙江省の衢州市を中心に今回調査した16社の私営企業について、まず労働市場の特徴を概観し、次に後段では長時間にわたる経営者へのインタビューが許されたP社の事例を取り上げ、1社に絞ってやや詳しく検討してみる。

#### (1) 私営企業経営の特徴

表7に、今回調査した私営企業16社の概要を示しておく。調査企業の特徴を列挙すれば、①設立年がほとんど1990年代末であり、私営企業としての操業年数は1年～数年の新興企業である。②旧企業形態との関連でみると、元国有企業10社、元郷鎮企業2社、新たな起業は4社であり、中小の国有企業・集団企業の民営化によって私営企業に転身したものも多く、労働力編成や生産技術などでは、旧公有企業との連続面も看取される。③業種は軽工業の食品・日用品が多数であるが、A社・F社のような比較的大規模な工場を除けば、筆者の見聞の限りでは機械・化学などの工場でも機械設備が老朽化しており、国有企業・郷鎮企業時代の設備をそのまま利用している。④輸出企業は6社で、輸出に特化した企業は2社(K社、P社)である(その他は製品の40～70%輸出が4社)。⑤正規労働者(本工)は1～5年の契約労働であり、臨時工は契約期限を定めず、随時短期で雇用する企業が多い。⑥労働者の戸籍は、企業の立地によって偏差が大きく、工場の所在地が



表7 浙江省、私営企業16社の概要

|                 | A社      | B社              | C社     | D社      | E社          | F社            | G社             | H社            | I社      | J社               | K社           | L社     | M社      | N社            | O社            | P社          |
|-----------------|---------|-----------------|--------|---------|-------------|---------------|----------------|---------------|---------|------------------|--------------|--------|---------|---------------|---------------|-------------|
| 設立年             | 1998年   | 1997年           | 1999年  | 1998年   | 1999年       | 1998年         | 1997年          | 1999年         | 1996年   | 1998年            | 1996年        | 1997年  | 1997年   | 1997年         | 1998年         | 1997年       |
| 所在地             | 衢州市・常山市 | 衢州市・衢県          | 衢州市・衢県 | 衢州市・常山市 | 衢州市・常山市     | 杭州市・蕭山市       | 衢州市・衢県         | 杭州市・蕭山市       | 衢州市・常山市 | 金華市・東陽市          | 金華市・東陽市      | 杭州市    | 衢州市・常山市 | 衢州市・蕭山市       | 衢州市・江山市       | 衢州市・江山市     |
| 旧所有形態           | 国有企業    | 国有企業            | 郷鎮企業   | 国有企業    | 国有企業        | 国有企業          | 国有企業           | 国有企業          | 国有企業    | —                | —            | —      | 国有企業    | 郷鎮企業          | 国有企業          | 国有企業        |
| 業種              | 繊維      | 化学              | 化学     | 食品      | 食品          | 機械            | 化学             | 電器            | 化学      | 木製品              | 木製品          | 食品     | 食品      | 機械            | 食品            | 食品          |
| 資本金             | 550万元   | 190万元           | n.a.   | 3500万元  | n.a.        | 5000万元        | 1400万元         | 600万元         | 520万元   | n.a.             | 50万元         | 100万元  | 60万元    | 300万元         | n.a.          | 90万元        |
| 主要製品            | 綿布・麻布   | 潤滑油             | セメント   | ビール     | 醤油・酢<br>みりん | コンプレッサ<br>削岩機 | 石鹸・洗剤          | エアコン<br>のリモコン | 固形燃料    | 工芸品各種            | 工芸品各種        | パン・ケーキ | 即席ラーメン  | 工作機械部品        | 醤油・味噌<br>みりん等 | 山菜食品加工      |
| 輸出比率<br>(主要輸出先) | 0%      | 40%<br>(インド・韓国) | 0%     | 0%      | 0%          | 0%            | 49%<br>(日本・韓国) | 0%            | 0%      | 70%<br>(日本・フランス) | 100%<br>(日本) | 0%     | 0%      | 40%<br>(アメリカ) | 0%            | 98%<br>(日本) |
| 労働者数            | 635人    | 82人             | 206人   | 493人    | 36人         | 807人          | 61人            | 203人          | 33人     | 78人              | 61人          | 39人    | 73人     | 113人          | 71人           | 150人        |
| 正社員契約期間         | 3年      | 3年              | 1年     | 3年      | 3年          | 5年            | 2年             | 3年            | 1年      | 1年               | 1年           | 5年     | 3年      | 1年            | 5年            | なし          |
| 臨時工契約期間         | 6ヵ月     | 随時              | 3ヵ月    | 随時      | 随時          | 2年            | 随時             | 1年            | —       | 随時               | 随時           | 2年     | —       | 随時            | —             | 1年          |
| 労働者の<br>都市戸籍比率  | 90%     | 80%             | 10%    | 90%     | 90%         | 95%           | 95%            | 60%           | 33%     | 0%               | 0%           | 13%    | 100%    | 0%            | 100%          | 20%         |
| 調査票回収数          | 15      | 16              | 17     | 10      | 16          | 23            | 20             | 20            | 20      | 5                | 16           | 7      | 15      | 20            | 9             | 12          |

(出典) 筆者と祝安氏の共同調査(2000年9月)。

表8 浙江省の私営企業、経営者の略歴

|     | 年 齢 | 私営企業の<br>経営年数 | 経営者(社長)の前職 | 前職の<br>勤続年数 | 最終学歴 |
|-----|-----|---------------|------------|-------------|------|
| A 社 | 38  | 3             | 元国有企業・副社長  | 17          | 専門学校 |
| B 社 | 42  | 4             | 元国有企業・社長   | 19          | 短大   |
| C 社 | 38  | 2             | 元郷鎮企業・副社長  | 17          | 高校   |
| D 社 | 37  | 2             | 元国有企業・社長   | 17          | 専門学校 |
| E 社 | 51  | 2             | 元国有企業・社長   | 30          | 短大   |
| F 社 | 55  | 5             | 元国有企業・社長   | 30          | 大学   |
| G 社 | 41  | 4             | 元国有企業・社員   | 15          | 大学   |
| H 社 | 37  | 2             | 元国有企業・社員   | 14          | 大学   |
| I 社 | 44  | 5             | 元国有企業・社長   | 15          | 大学   |
| J 社 | 40  | 10            | 農 民        | —           | 高校   |
| K 社 | 30  | 5             | 農 民        | —           | 高校   |
| L 社 | 38  | 4             | 旅行会社社員     | 12          | 短大   |
| M 社 | 40  | 4             | 元国有企業・社長   | 17          | 高校   |
| N 社 | 48  | 4             | 元郷鎮企業・社長   | 25          | 高校   |
| O 社 | 45  | 3             | 元国有企業・社長   | 22          | 短大   |
| P 社 | 28  | 1             | 貿易会社社員     | 5           | 大学   |

(出典) 表7に同じ。

都市部であるのか農村部であるのか、あるいは元国有企業労働者の継続雇用の状況にも影響される。J社とK社の経営者は農民出身であり、両社の労働者はすべて農村戸籍であった。

次の表8によって経営者の略歴をみておく。比較的若い経営者が多く、最高齢でも55歳、平均年齢41歳となる。16社のうち、当該私営企業の前身である国有企業あるいは郷鎮企業の社長や副社長が、民営化後もそのまま経営者となっているケースが10社で、これが最も多い。その他は、国有企業の労働者による新規設立が2社、民間企業の労働者が国有企業を買収したケース1社、民間企業の労働者が新規に設立したケース1社、農民による新規設立が2社である。経営者の学歴は高卒5人、専門学校卒2人、短大卒4人、大卒5人と、いずれも高学歴者であり、J社とK社の農民出身の経営者を除いて、他はすべて都市戸籍の経営者である。

表9では、各企業の出資形態と資金源を示しているが、出資形態による企業分類では、共同出資企業が10社と過半を占め、単独出資企業は6社、有限企業は存在しなかった。設立時の資金に関しては、主な資金源のみ確認できたが、

表9 浙江省の私営企業、出資形態と資金源

|     | 出資形態 | 主な資金源 |      |
|-----|------|-------|------|
|     |      |       | 構成比  |
| A 社 | 共同出資 | 銀行借入  | 70%  |
| B 社 | 単独出資 | 自己資金  | 65%  |
| C 社 | 共同出資 | 友人借入  | 60%  |
| D 社 | 共同出資 | 銀行借入  | 65%  |
| E 社 | 共同出資 | 親族借入  | 70%  |
| F 社 | 共同出資 | 自己資金  | 100% |
| G 社 | 単独出資 | 銀行借入  | 60%  |
| H 社 | 単独出資 | 友人借入  | 65%  |
| I 社 | 単独出資 | 友人借入  | 60%  |
| J 社 | 単独出資 | 自己資金  | 100% |
| K 社 | 共同出資 | 友人借入  | 60%  |
| L 社 | 共同出資 | 自己資金  | 60%  |
| M 社 | 共同出資 | 銀行借入  | 70%  |
| N 社 | 共同出資 | 銀行借入  | 55%  |
| O 社 | 共同出資 | 銀行借入  | 65%  |
| P 社 | 単独出資 | 自己資金  | 100% |

(出典) 表7に同じ。

(注) 構成比については概数による回答。

銀行借入を主な資金源としている企業が6社、親族・友人への依存が6社、自己資金5社となっている。明確な傾向を読みとることは難しいが、元国有企業や元郷鎮企業の経営陣が民営化によっ

表10 浙江省の私営企業、労働者の構成

|     | 董事会・管理職<br>の親族比率 | 旧企業労働者<br>の採用比率 |
|-----|------------------|-----------------|
| A 社 | 20%              | 65%             |
| B 社 | 0                | 70%             |
| C 社 | 0                | 100%            |
| D 社 | 30%              | 75%             |
| E 社 | 0                | 70%             |
| F 社 | 10%              | 75%             |
| G 社 | 0                | 100%            |
| H 社 | 15%              | —               |
| I 社 | 0                | —               |
| J 社 | 100%             | —               |
| K 社 | 100%             | —               |
| L 社 | 30%              | —               |
| M 社 | 0                | 80%             |
| N 社 | 10%              | 100%            |
| O 社 | 10%              | 85%             |
| P 社 | 50%              | 52%             |

(出典) 表7に同じ。

てそのまま私営企業経営者に転身する場合は、旧企業時代からの人脈もあって銀行融資を受けているが、対照的に新規の私営企業設立や元国有企業の買収によって新たに企業経営に参画する場合は、資金源が自己資金のみや友人借入が多くみられ、公的金融機関への依存度は低いようである<sup>2)</sup>。

次に、董事会・管理職の親族構成比率、および前身の国有企業や郷鎮企業からの労働者の継続率について、調査結果を纏めたものが表10である。元国有企業や元郷鎮企業であった私営企業では、以前の董事会や管理職メンバーをそ

のまま採用しているケースが多く、旧企業の間関係を継承しているので、経営陣の親族比率は低くなる。とくにC社・N社のように元郷鎮企業の場合は、元の労働者を全員採用しており、経営形態は変化しても、労働者の雇用は原則として継続している。これと対照的に、経営者が農民出身であるJ社・K社では親族比率が100%であり、同族経営としての性格が強い。その他は、親族を採用していても、それが経営陣の多数派を構成していることはない。浙江省労働局は、失業問題の深刻化を懸念して、国有企業・郷鎮企業の民営化による私営企業の創業に際しては、経営陣を含めて旧企業の労働者の過半を採用するよう強い行政指導を行っており、それ故、一般に私営企業の特徴とされる同族企業的性格は、新規設立企業を除けば、調査企業に関する限りそれほど顕著に現れていない<sup>3)</sup>。

元国有企業や元郷鎮企業で董事会・管理職のメンバーも継続している私営企業の場合は、旧来の人脈を利用して原材料調達や販売網の確保などを行うケースもあるが(F社、G社、N社など)、国有企業の下請化・系列化はほとんどみられず、整理・統合(あるいは倒産)と合理化の進む国有企業に依存するメリットは少なく、経営者にはむしろ自立した私営企業こそが経済成長を担うとの自負が強いようである。例えば後述のP社のように、元国有企業でも民間企業経験者が買い取り、経営者が新規に企業経営に参画しているような場合、国有企業との取引関係はほとんどみられない。

## (2) 企業内の労働力編成と就労条件

表11に労働者の職位構成を掲げている。旧

2) 1995年の浙江省315企業のサンプル調査では、自己資金61.0%、制度金融8.9%、民間金融30.1%となっており、制度金融(中国農業銀行、中国商工銀行)への依存度は低く、借入に際しても民間金融(親族間・私人間の貸借、高利貸し・質屋など)からのものが一般的である(『浙江省商工局内部資料』)。

なお表9の読み方について補足しておく、「共同出資」で「自己資金」とは(F社・L社)、共同出資者がそれぞれ自己資金で賅っている場合、また「共同出資」で「親族借入」とは(E社)、出資者がその親族から借入して、それが当該企業の主たる資金源となっている場合である。

3) 一般には、私営企業に共通した特徴として、董事会が創業者とその親族・知人で構成され、企業幹部と管理職を親族・知人が独占するということに、いわゆる「老板」的独立志向＝ワンマン経営になりがちであり、台湾の中小企業や東南アジアの華人系企業との共通性が指摘されている。加えて中国では、私有財産権の法的保護が未整備であることが、私営企業の経営実態を一層不透明にしているとも言われる。

表11 浙江省の私営企業、労働者の職位構成

|         | 16社平均 |    |     | 構成比<br>(%) |
|---------|-------|----|-----|------------|
|         | 男性    | 女性 | 合計  |            |
| 董 事     | 4     | 1  | 5   | 2.7        |
| 管理職     | 10    | 3  | 13  | 7.1        |
| 技術指導者   | 16    | 2  | 18  | 9.8        |
| 職 長     | 9     | 3  | 12  | 6.6        |
| 本 工     | 69    | 42 | 111 | 60.7       |
| 臨時工・見習工 | 15    | 9  | 24  | 13.1       |
| 合 計     | 123   | 60 | 183 | 100.0      |

（出典）表7に同じ。

国有企業・旧郷鎮企業の民営化では、董事会や管理職による集団的な経営管理が原則ではあるが、民営化後は所有者の権限が強力であり、「重要な経営事項の決定は所有者個人が行う」という企業が少なくない。「重要事項は董事会に諮る」というケースもあるが（F社、L社）、多くは所有と経営は分離していないと言えよう。J社・K社のような同族経営の場合は、この傾向が一層顕著である。一般的には、企業規模が拡大し組織が複雑化すれば、董事会や管理職による集団的意志決定の比重が増大すると言えようが、調査企業からそうした動向を認めることはできなかった。むしろ、公営企業が民営化したことによって、かつてのような国・地方行政からの制約を離れ、経営者個人（ないしは特定の経営陣）の経営権の拡大・集中が顕現しているようであった。

調査企業では、いずれも企業内の内部昇進制は明確ではなく、職階・職務分業もそれほど複雑ではない。正規の契約労働者も含めて、いまのところ労働者の圧倒的多数は勤続年数が短く、創業時から雇用されている労働者でも、せいぜい1回～2回の契約更新しか経験していない。それ故、勤続年数の長期化に伴う企業内処遇（昇進・昇給システム）は制度化されていないとも言える。

国有企業や郷鎮企業との比較では、私営企業労働者の就労条件の検討が重要であるが、労働者の雇用は全ての調査企業で契約労働制を採用

しており、公有企業の民営化の場合も、労働者はすべて新規採用と見なして、改めて1年～5年の契約労働者として雇用している。契約労働に関しては、前述の「私営企業暫定条例」27条で労働契約を結ぶべきことを規定しており、経営側は、契約期間・労働条件・労働報酬・保険福利待遇・労働規律・契約違反に際しての責任などを明示しなければならないとしている。しかし、現地での聞き取りによれば、地方政府（市の労働局）の指示どおりに文書契約が交わされていても、「労働契約の内容を正確に理解している労働者はほとんどいない」と指摘する経営者が多く、いまのところ労使双方ともに、詳細な就労条件が規定された労働契約を規定どおりに実効するとの意識は弱いようであった（福利厚生については後述）。

1990年代の国有企業改革の中心的施策のひとつに契約労働制の導入があり、国有企業労働者の雇用形態は、統計上は90年代末までに、旧来の固定工（終身雇用）制度に代わって契約労働制に移行したことになる。しかし、筆者の上海市などでの企業調査の際の見聞では、国有企業労働者の固定工への執着は依然として根強く、形式上（書類上）は契約労働に移行しても、実態としては固定工としての身分保障を期待しているとのことであった。中小国有企業の民営化政策が、労働者の雇用形態にどのような変化をもたらすのか、注目されるところであるが、今回の調査企業16社のうち、12社の経営者が労働者の人事考課に関して「能力・業績を重視して評価する」と回答しており（他は無回答）、経営者の多くは能力主義・業績主義に基づく人事考課の導入を主張している。こうした評価基準が、労働者の昇進＝昇給ばかりでなく、契約更新の際にも適用されれば、いずれは私営企業でも契約労働の実効性が高まることも予想される。事実、A社・D社・E社・F社・G社・M社・O社（いずれも元国有企業）の7社の経営者は、国有企業時代の同社の雇用が事実上の終身雇用（固定工制度）であったと認め

ており、民営化後にはじめて実質的な正規労働者の契約労働制を導入したと述べている。

しかし、こうした雇用形態の変更は、労働者にとっては就労の不安定化あるいは労働強化の要因ともなり得る。例えば、上記の12社のうち4社では、能力主義・業績主義の労務管理と結びつけて賃金を出来高制としており（A社、E社、J社、N社）、賃金面から能力主義の徹底を図っている。あるいは短期雇用の臨時工を多用し、労働コストを抑制しながら技能修得度に応じて労働者を選別的に雇用するという企業も少なくない（臨時工を多数雇用している企業は、A社、D社、F社、H社、J社、L社、P社の7社）。国有企業の非効率・悪平等を批判する余り、効率主義・競争原理が一面的に強調されると、就労の不安定化要因を増幅することにもなろう。しかも、いずれ能力主義による昇進＝昇給システムが定着すれば、労働者の序列化が一層進展することも予想される。

次に、企業内の学歴別、年齢別、性別の労働力編成をみておく。まず、表12に労働者の学歴別構成を掲げている。高卒以上の高学歴者が50.6%で、ほぼ半数を占めるが、中卒者も多数参入しており、私営企業はいまのところ中等・高等教育修了者の労働市場と言ってよい。前稿の上海の日系企業では、大量の職業高校実習生の就労が中卒クラスの比重を高めていたが、ここでも低学歴層の参入が特徴的である。前述のように董事会・管理職のメンバーには専門学校卒・大学卒クラスの高学歴者も多く、これは一面で学歴による職務の階層化を示しているが、他面では同族経営の企業で典型的に見られるような、地縁・血縁などの縁故関係が入職口を規定している側面も否定できない。

労働者の年齢構成は表13である。男女ともに中・高年層の多い点の特徴的である。15～19歳の若年女性を多数採用しているのは家電部品メーカーのH社のみであり、食品関連工場などは女性も中・高年層が多数参入している。同じ労働集約型の製造業でも、外資系などの大

表12 浙江省の私営企業、労働者の学歴別構成

|         | 16社合計 | 構成比(%) |
|---------|-------|--------|
| 未就学     | 4     | 0.2    |
| 小学校中退   | 40    | 1.5    |
| 小学校卒    | 125   | 4.8    |
| 中学・普通科卒 | 991   | 38.3   |
| 中学・職業科卒 | 121   | 4.7    |
| 高校・普通科卒 | 566   | 21.9   |
| 高校・職業科卒 | 452   | 17.5   |
| 専門学校卒   | 178   | 6.9    |
| 大学卒     | 111   | 4.3    |
| 合 計     | 2,588 | 100.0  |

（出典）表7に同じ。

表13 浙江省の私営企業、労働者の年齢別構成（サンプル調査）

|        | 男 性 | 女 性 | 合 計 | 構成比(%) |
|--------|-----|-----|-----|--------|
| 15～19歳 | 2   | 8   | 10  | 4.2    |
| 20～24歳 | 13  | 13  | 26  | 10.9   |
| 25～29歳 | 30  | 9   | 39  | 16.4   |
| 30～34歳 | 37  | 23  | 60  | 25.2   |
| 35～39歳 | 29  | 15  | 44  | 18.9   |
| 40～44歳 | 18  | 12  | 30  | 12.6   |
| 45～49歳 | 15  | 4   | 19  | 8.0    |
| 50～54歳 | 8   | 2   | 10  | 4.2    |
| 合 計    | 152 | 86  | 238 | 100.0  |

（出典）表7に同じ。

規模企業でみられるような若年女性の大量雇用は一般的ではない。ここでは、労働力の女性化も、幅広い年齢層にわたっているとみられる。しかも地方政府（労働局）の行政指導によって元国有企業労働者が多数を占める企業では、都市戸籍の中・高齢者が構成的比重を高めることになる。このように、私営企業はいまのところ低学歴の中高年層にも入職口が開かれているが、元公有企業労働者の再雇用という中国に独自の社会政策的要因も、就労者の年齢構成を高める原因になっていることは疑いない。

それでは、企業内の労働力編成における性別分業はどうであろうか。業種によっては生産労働における性別分業も看取され、例えば、綿布・麻布を生産するA社は、労働者635人のうちの446人（70.2%）が女性の生産労働者（本工お

表14 浙江省の私営企業、職位別平均賃金  
(月額、元)

|         | 12 社 平 均 |       |
|---------|----------|-------|
|         | 基 本 給    | 総 額   |
| 董 事     | 1,100    | 1,470 |
| 管理職     | 780      | 1,020 |
| 技術指導者   | 620      | 780   |
| 職 長     | 570      | 760   |
| 本 工     | 520      | 670   |
| 臨時工・見習工 | 410      | 590   |

(出典) 表7に同じ。

よび臨時工)であるが、一方、調査企業のうち最大の労働者807人を擁するF社では、705人(87.4%)が男性であり、工場の作業内容(重筋の労働であるか否か)に応じて男女の労働力配置は大きく異なっている。しかし、これらの生産現場においても、性別分業が位階制的に編成されているわけではなく、職位間の職務区分に顕著な性差は見出せない。

次に、表14で職位別の賃金水準をみると、企業内の賃金格差も、今のところそれほど顕著ではない。既述のように、正規労働者ですら勤続年数が短く、内部昇給をそれほど経験していないが、前稿でみた上海日系企業と比較しても各職位の平均賃金は、臨時工を除いて著しく低い水準にある。私営企業では、今のところ企業内の賃金格差より、むしろ全職層にわたる低賃金水準が特徴的であると言えよう。ただし、前述のような能力主義評価と昇進＝昇給システムによる賃金格差が生起するであろうことも否定できない。

労働者の社会保障は、国有企業改革にとって焦眉の課題であるが、民営化された元公有企業や新規民間企業における労働者の福利厚生の実効性も注目されるところである。多数の元公有企業労働者が民間企業に移動しており、彼らの受ける社会保障の実効性が企業改革の成否を分かつと言っても過言ではない。中央政府は、民間企業にも各種の社会保障(養老保険＝年金、失業保険、医療保険、住宅基金など)の実施を

義務づけており、この点について各社の経営者あるいは担当管理職から聞き取りを行ったが、その実施内容は未だ限定的であった。ほとんどの企業は、その実施対象を正規労働者(管理職と本工)に限定しており、臨時工を対象としていない。正規労働者に関しては、「国の基準ですべて実施している」と回答した企業が3社あったので、その実効性について具体的説明を求めたが、その3社から明確な回答は得られなかった。実際に国基準での実施となれば、労働者に対しては医療・住宅などの諸手当支給(あるいは保険加入)、経営者による年金積立の行政機関への支払いが行われていなければならない。ところが、「医療費のみ負担している」と答えた企業が最も多く9社であり、そのうち7社は月額上限(20元～100元)を定めて医療手当として支給しており、他の2社は幹部・管理職のみ医療保険に加入しているとのことであった。その他、住宅手当を支給しているのは2社のみで、「福利厚生は今後の課題」との回答が3社であった。このように、勤続年数の短い契約労働者によって生産が担われている新興の私営企業では、正規労働者に限定しても法定の福利厚生を未だ実施していない企業が少なくない。しかも、臨時工はこのような社会保障の枠外に置かれている。就労保障の面だけではなく、社会保障の面でも、民間企業(私営企業のほとんどは中小企業)における労働の不安定性は否定できないと言えよう。

### (3) 労働力の流動性

次に、入職の求人情報源や転職に関する調査から、労働力の流動性について検討してみる。

表15は、サンプル調査によって労働者の入職時の求人情報源を分類したものである(サンプル調査では、公有企業の民営化でそのまま再雇用された労働者も含む。以下同様)。地縁・血縁による職情報の収集が46.6%であり、縁故関係による入職が高い比率を占めるとともに、企業独自の求人広告(工場の壁紙や市中掲示板

表15 浙江省の私営企業、入職時の求人情報源  
(サンプル調査)

|            | 16社合計 | 構成比 (%) |
|------------|-------|---------|
| 親族情報       | 42    | 15.3    |
| 知人情報       | 86    | 31.4    |
| 職業安定所(労働局) | 52    | 20.0    |
| 学校求人       | 21    | 7.7     |
| 新聞求人       | 6     | 2.2     |
| 企業の独自広告    | 67    | 24.5    |
| 合 計        | 274   | 100.0   |

(出典) 表7に同じ。

表16 浙江省の私営企業、労働者の転職状況  
(サンプル調査)

|      | 16社の合計 | 構成比 (%) |
|------|--------|---------|
| 転職なし | 97     | 43.5    |
| 転職1回 | 47     | 21.1    |
| 2回   | 47     | 21.1    |
| 3回   | 22     | 9.9     |
| 4回   | 5      | 2.2     |
| 5回以上 | 5      | 2.2     |
| 合 計  | 223    | 100.0   |

(出典) 表7に同じ。

での求人)による募集も少なくない。一方では民間の職業紹介所や新聞広告などの利用もみられるが、労働市場の開放性・組織性は、なお限定的であると言わざるを得ない。しかも地縁・血縁による職情報は、現地での聞き取りによれば、特に董事会・管理職に多いという。正確なデータは得られなかったが、入職後の職位ごとに依存する職情報源が異なっており、上位の職層ほど入職が縁故によって規定される側面が強くなっている。つまり、経営者個人(あるいは特定の経営陣)に権限が集中していること、あるいは調査企業の一部にみられた同族的企業経営といった私営企業の性格が、内部労働市場における能力主義的な昇進=昇給システムの形成を阻む要因となることも否定できないのである。

労働者の転職に関しては、やはりサンプル調査で表16のような結果を得た(旧公有企業から引き続き雇用されている場合はその移動を転職とは見なさない)。転職経験者が過半を占め

表17 浙江省の私営企業、転職経験者の前職  
(サンプル調査)

|         | 16社合計 | 構成比 (%) |
|---------|-------|---------|
| 農 民     | 19    | 15.1    |
| 国有企業労働者 | 41    | 32.5    |
| 郷鎮企業労働者 | 18    | 14.3    |
| 私営企業労働者 | 21    | 16.7    |
| 外資企業労働者 | 8     | 6.3     |
| 公務員行政職  | 1     | 0.8     |
| 軍 人     | 5     | 4.0     |
| 教 師     | 3     | 2.4     |
| 個人企業経営者 | 4     | 3.2     |
| 商 人     | 4     | 3.2     |
| その他     | 2     | 1.6     |
| 合 計     | 126   | 100.0   |

(出典) 表7に同じ。

表18 浙江省の私営企業、労働者の前職  
勤務地(サンプル調査)

|     | 16社合計 | 構成比 (%) |
|-----|-------|---------|
| 浙江省 | 111   | 88.1    |
| 江西省 | 5     | 4.0     |
| 江蘇省 | 4     | 3.2     |
| 上海市 | 3     | 2.4     |
| 福建省 | 2     | 1.6     |
| 安徽省 | 1     | 0.8     |
| 合 計 | 126   | 100.0   |

(出典) 表7に同じ。

ており、学卒者などの新規労働力の吸収は限定的とみられる。これを表17の転職経験者の前職と合わせ見るならば、当地における労働力の移動パターンはかなり明瞭である。つまり、農業経営からの転職は15.1%に過ぎず、国有企業・郷鎮企業の元労働者の再就職が最も多く46.8%を占めており、このデータからも公有部門から民間企業への労働力シフトという現代中国の制度的特徴が顕現している。また私営企業間の移動や外資企業からの移動もあり、いずれもこれは労働力移動が第2次産業または第3次産業の間のパイプで連結していることを示している。農業など自営業者からの転職は、もはや少数派なのである。

こうした転職経験者の前職勤務地を、サンブ

表19 浙江省の私営企業、労働者の出身世帯構成（サンプル調査）

|         | 16社合計 | 構成比(%) |
|---------|-------|--------|
| 農 民     | 101   | 48.1   |
| 国有企業労働者 | 42    | 20.0   |
| 郷鎮企業労働者 | 6     | 2.9    |
| 私営企業労働者 | 7     | 3.3    |
| 外資企業労働者 | —     | —      |
| 公務員行政職  | 17    | 8.1    |
| 軍 人     | 3     | 1.4    |
| 教 師     | 15    | 7.1    |
| 個人企業経営者 | 12    | 5.7    |
| 商 人     | 2     | 1.0    |
| その他     | 5     | 2.4    |
| 合 計     | 210   | 100.0  |

（出典）表7に同じ。

ル調査で集計すると表18の如くである。有効回答を得た126人のサンプルでは、111人(88.1%)が前職勤務地を浙江省と回答しており、その他は江西省5人、江蘇省4人、上海市3人、福建省2人、安徽省1人の計15人に過ぎなかった。浙江省内部の転職移動が圧倒的に多いのが特徴的であり、農村出身者も含めて、省内での労働力移動が主力とみてよい。

#### （4）労働力の給源問題

最後に、労働力の供給源について検討しておく。表19に労働者の出身世帯構成（親の職業によって判断）を掲げたが、農家出身者がほぼ半数を占めている。農村出身者（農村戸籍者）にとって国有企業・集団企業への入職は制限されており（臨時工としてのみ可能）、また上海市の事例分析でみたように、外資系企業への参入も容易ではなく、彼らが工業部門に移動する最も大きな流路は、かつての郷鎮企業から、いまや私営企業に移ってきていると言えよう。これが、中国的な労働力移動の制約要因の中で、異種産業間、農村・都市間の労働力移動の主要な流路のひとつであろうと考えられる。既述の転職移動の趨勢を勘案すれば、農村出身者の労働力は産業間を移動して、第2次・第3次産業

表20 浙江省の私営企業、労働者の出身地別構成

|     | 16社合計 | 構成比(%) |
|-----|-------|--------|
| 浙江省 | 2,392 | 93.0   |
| 安徽省 | 56    | 2.2    |
| 湖南省 | 48    | 1.9    |
| 江西省 | 45    | 1.8    |
| 江蘇省 | 16    | 0.6    |
| 上海市 | 10    | 0.4    |
| 広西省 | 4     | 0.1    |
| 合 計 | 2,571 | 100.0  |

（出典）表7に同じ。

で転職を繰り返していることになる。一方、国有企業・郷鎮企業・私営企業・公務員職などの労働者世帯の出身者も合計で42.8%に達しており、労働者世帯の再生産も構成的比重を増していると考えられる。いまや、第1次産業からの労働力供給のみが主要な流路ではないことも明らかであろう。

それでは、労働者の出身地構成はどうか。表20である。浙江省内部の出身者が圧倒的多数を占めていることは明瞭である。他省出身者の雇用には、いまなお戸籍問題による制約や労働コスト面で制約があり、労働市場の開放性は限定的である。少数の浙江省以外の出身者も、いずれも長江下流域の諸省および上海市に限られている。

このように異種産業間、農村・都市間の世代間労働力移動も省内が大宗であり、省間移動による民間企業への参入は長江下流域の域内移動が僅かに見られるのみで、なお限定的と言わざるを得ない（省間の労働力移動では、おそらく大都市の雑業的労働市場が主要な流入先であろう）。換言すれば、繰り返し指摘してきたように、現下の中国では公有企業から民間企業への（世代間）労働力移動が強力な政策的誘導の下に進められているのであり、労働力移動の動向も社会的制約要因に強く規定されて進展しているのである。



## 2 P社の事例分析

本節では、長時間のインタビュー調査が許されたP社について、経営者S氏の説明に基づいて、同社の私営企業経営、労使関係、労働条件などについて、やや詳しく紹介してみる。

同社設立の経緯は、およそ以下のものであった。P社は、上述の民間企業の労働者が国有企業を買収したケースにあたるが、買収した国有企業は、1996年の時点で40万円の負債を抱え、国（具体的には衢州市）による破産処理の対象となっていた。当時の工場長をはじめ管理職と正社員の有志は、自主再建を目指したが再建資金を調達できず、S氏が当該国有企業を買収し、1997年にS氏個人の単独出資の私営企業として再出発した。国有企業時代は果物の缶詰工場であり、従業員108人、うち正規＝常雇労働者（したがって都市戸籍労働者で終身雇用）は23人、臨時工（ほとんどが農村部からの出稼ぎ、ゆえに多くは農村戸籍労働者）は80人で、臨時工は果実の加工労働の需要が高まる時期のみ雇用されており、通常は6カ月単位の契約労働者であった。

S氏は、親族が浙江省杭州で経営する貿易会社（個人経営、日本向け食品輸出が主な業務）に勤務していたが、貿易会社が製造部門へ経営を拡大するに伴い、私営企業を設立してその経営者に就任した。つまり親族経営の貿易会社と連携して、生産と流通を一体化し、加工食品を日本へ輸出する組織網の一翼を担うことになったのである。私営企業として再出発するに際しては、旧来の缶詰工場時代の設備も利用しながら、衢州市およびその周辺山地の特産物である山菜（エノキ、椎茸、キクラゲなど）の加工食品を生産する工場に衣替えしている。同社は、食品加工と貿易会社を結ぶ独自のネットワークで輸出食品の販売を拡大しており、工作機械メーカーや自動車部品メーカーでしばしば見られるような国有企業との連携（系列・下請化）は必要としない事例である。

董事会はS氏と近親者2人の計3人構成であ

るが、工場長・副工場長（2人）の管理職と生産現場の監督（「車間」、3人）は元国有企業時代のメンバーがそのまま就任している。また、民間企業ゆえに新たに必要となった営業担当・購買担当・会計担当のスタッフは、副工場長の直属として、新規採用で他社から引き抜いている（スタッフの学歴は短大卒・専門学校卒・大卒クラス）。工場の生産労働者については、元国有企業時代の労働者の中から、正規労働者19人、臨時工35人を採用しているが、これらの継続採用の労働者は管理職の縁者に多いという。S氏の説明によれば、市の労働局から「元国有企業労働者を採用するように」との強い行政指導を受け、それが設立認可の事実上の条件であったという（市労働局の失業対策）。同社では、設立後に独自募集で採用した臨時工75人はすべて農村戸籍であり、経営者は「労働コストの面で元国有企業労働者をこれ以上増やしたくない」（福利厚生費の削減）と言い、今後は臨時工のみ増員するという。調査時の生産労働者は、正規労働者28人、臨時工110人という構成であり、臨時工が80%を占めている（ほとんどが中卒クラス。S氏によれば、当地の高卒者は上海や杭州の大企業—とくに外資系企業—への就職希望が多い）。その結果、同社の職位構成は、董事会（3人）—工場長（1人）—副工場長（2人、その下に営業・財務担当スタッフ3人）—工場現場監督（3人）—本工（28人）—臨時工（110人）という構成であり、各職位内部にこれ以上の細かな職階区分は存在しない。

正規労働者（管理職・本工）は3年契約、臨時工は1年契約での雇用とし、いずれも文書で労働契約を結んでいる。操業開始後、正規労働者は2000年秋に初めての契約更新を経験しているが、この時は1人の定年退職者を除いて全員の契約が更新された。S氏によれば、元国有企業労働者であった正規労働者の場合は、固定工から契約工への意識改革を図るのは容易ではなく、また労働局の行政指導もあって、「無用

表21 浙江省、P社の社会保険負担率

|          | 企業負担  | 個人負担  |
|----------|-------|-------|
| 養老保険（年金） | 21%   | 5%    |
| 医療保険     | 4.5%  | 2%    |
| 失業保険     | 2%    | 1%    |
| 労災保険     | 0.6%  | —     |
| 住宅基金     | 5.4%  | 5.4%  |
| 合 計      | 33.5% | 13.4% |

（出典）表7に同じ。

（注）前年の月平均給与に対する比率。

なトラブルを避けるためにも」(S氏) 正規労働者の解雇は行っていないという。一方、臨時工（中卒クラスの若年女性と中高年の主婦が中心）は1年契約で更新するが、臨時工は契約更新時に拘わらず離職率が高く（月平均4～5%）、定期的に民間の人材斡旋会社（「工作紹介所」）に依頼して補充する。臨時工のほとんどは周辺農村の過剰労働力の中から調達できる農村戸籍の出稼ぎ労働者であるから、企業側の買い手市場となっている。例えば、操業開始時に募集した臨時工50人に対しては約300人の応募があり、面接・健康診断などで選別して採用した。臨時工も、契約の満了時に解雇した例はほとんどなく、むしろ自己都合による離職が多いという。

生産労働者の賃金（月額）は、基本給が本工500元、臨時工300元であるが（浙江省の法定最低賃金は621元、2000年）、諸手当の面で両者の待遇が大きく異なる。本工が受け取る手当は企業によって異なるが、P社では生活手当を月平均100元支給している。社会保障の負担は労使双方に課せられるが、経営者は正規労働者の退職後の年金積立（養老保険）として基本給の21%、医療保険4.5%、失業保険2%を負担、正規労働者は養老保険を基本給の5%、医療保険2%、失業保険1%を負担し、経営者はこれを毎月労働局に支払っている（表21参照）。この点では、同社は本工に対して国基準の社会保障を満たしていることになる。一方、臨時工は、こうした諸手当や年金保障が一切なく、原

則として基本給と残業手当のみである。P社では、臨時工の就業中の事故・疾病のみ治療費の一部を負担しているという。このように、都市に居住する正規労働者と農村からの出稼ぎである臨時工では、雇用保障・実質賃金・社会保険の面で著しく格差があり、それは都市戸籍者と農村戸籍者の就労格差とほぼ一致していると言てよい。

このように、国有企業をその前身とするP社は、主だった管理職と本工が元国有企業からの横すべりであり、契約労働制が採用されているとはいえ、国有企業時代の旧来の労働関係が色濃く残存している。当地では中小国有企業の民営化によって成立した私営企業が多く、経営者は生産の効率化と労働の能力主義評価を掲げているが、それが定着するには相当の時間を要するであろう。一方、国有企業時代の労働者格差、つまり都市戸籍者の正規労働者（管理職・本工）と農村戸籍者の臨時工との賃金や就労保障の格差は存続しており、臨時工の不安定就業は国有企業の民営化によっても解消していない。P社は、臨時工の多用を今後の雇用方針としており、本工の勤続年数の長期化と賃金上昇が進めば、むしろ内部労働市場における本工と臨時工の格差（序列化）は一層拡大する可能性すらある。

## まとめ

現代中国の経済発展を内部から牽引しているのが私営企業であることは疑いないが、その労働市場の構造をみれば、労働者の雇用確保、就労の安定性という点からみて、なお多くの課題を抱えていると言わざるを得ない。主な調査対象とした浙江省の衢州市とその周辺では、国有企業・郷鎮企業の民営化による私営企業の群生が特徴的であり、民営化後の企業経営では、所有と経営が分離することなく、経営者（あるいは一部の経営陣）による経営管理が強力に押し進められているが、公有企業時代の旧来の労働

関係が払拭できているわけではない。調査企業の一部には、同族経営的な特徴をもつ私営企業も存在する。いずれにしても企業内の昇進＝昇給システムが制度化されておらず、内部労働市場の形成は未成熟であった。上位の職層ほど縁故関係に拠る入職が広く見られ、そのことが企業の内部労働市場ばかりでなく、外部労働市場における市場の組織性・開放性を制約していると言えよう。

旧来の公有企業とは異なり、私営企業では能力主義・業績主義による労働者評価が打ち出されているが、これが短期雇用の契約労働、臨時工の多用、出来高賃金制などと結びつくと、就労の不安定化要因ともなりかねず、効率性の一方的な追求は生活権・労働権を脅かす危険性を伴うものである。労働者にとってみれば、就労の不安定化要因ゆえに、経営者が主張する能力主義評価を受け入れざるを得ず、それは労働力の序列化を助長することにもなる。つまり、一面では、能力主義を中心に据えた人事考課によって、契約労働者の選別が行われ、昇進＝昇給システムが定着すれば、労働力の序列化が一層進展することも予想されるのである。ところが、他面では、縁故主義に基づく企業内の人間関係が依然として根強いとすれば、人事考課が正当な労働者の技能評価によって成されるものか疑わしく、これは適正な能力主義、昇進＝昇給システムの形成を歪めることにもなりかねない。いずれにしても、新興の私営企業にとって、労働者の雇用保障、企業改革の成否を分かつとされる社会保障の実効性など、現時点では生産効率が優先されて、肝心の課題はほとんど解決されていない。

また労働力の流動性の高さにもかかわらず、その移動範囲の地域性は顕著であり、その限られた地域内部では形態の異なる企業間移動が多数を占めている。労働力の給源状況をみれば、農業が主たる給源となっている点で、異なる産業間移動が継続しているものの、農村過剰労働力の都市への公的な流入が制限されているため、

農家の余剰労働力が主に限定された農村部私営企業（農村工業）か、あるいは都市部私営企業における就労の不安定な臨時工として吸収されているものと考えられる（それ以外に農村戸籍者が都市へ流入しようとするれば、いまのところ都市雑業の労働市場に参入せざるを得ない）。一方、都市部では、国有企業・集団企業の余剰労働力の再雇用問題が深刻であるため、都市戸籍者の都市労働市場への参入が優先されることになっている。

以上のように、現代中国の私営企業は、経済成長の牽引車であると同時に、雇用形態や社会保障の面では就労の不安定化要因を内包している。また戸籍制度に規定された農村から都市への労働力移動の制約、あるいは都市内部における労働市場の二重構造（都市戸籍者は上位労働市場へ、農民工は底辺労働市場へ参入。あるいは企業の内部労働市場における職位・労働条件の格差）、これらは現代中国の労働市場の公的な組織性・開放性を制約する固有の社会制度的要因である。換言すれば、本稿でみた新興の私営企業の労働市場においても、その展開のあり方は、この国の労働市場全体の分節的構造に強く規定されているのである。

〔付記〕 本稿で使用した調査資料の収集にあたっては、浙江省出身の祝安さん（北海道大学大学院経済学研究科修士課程）の協力を得た。記して深く感謝の意を表したい。

#### 参考文献

- 伊藤正一 [1998], 『現代中国の労働市場』有斐閣。  
大島一二 [1993], 『中国における農村工業化の展開と農村経済・社会の変容に関する研究－「蘇南」地域を中心に』現代中国研究叢書 No. 15, アジア政経学会。  
川井伸一 [1998], 『中国私営企業と経営』愛知大学経営総合科学研究所叢書 15。  
戴善平 [1994], 「中国温州農村市場経済化の展開過程」『アジア経済』第 35 巻第 8 号。

関 [1996], 『中国市場経済化と地域産業』新評論。

田島俊雄 [1999], 「中国のベンチャー・ビジネス」(『中国研究月報』1999年4月号)。

張厚義・明立志(編) [1999], 『中国私営企業発展報告』北京社会科学文献出版社。

前田比呂子 [1996] 「中国における戸籍移転政策」『アジア経済』第37巻第5号, 1996年5月。

中兼和津次 [1999], 『中国経済発展論』有斐閣。

中村則弘 [1997], 「中国農村地域における私営企業家の勃興とその価値意識」(『中国研究月報』1997年4月号)。

武俊平 [2000], 筧武雄・訳『醜い中国商人－私営企業経営者の実像』蒼蒼社。

丸山伸郎 [1993], 『長江流域の経済発展』アジア経済研究所。

南亮進・牧野文夫(編) [1999], 『大国への試練』日本評論社。

南亮進・牧野文夫(編) [2001], 『中国経済入門』日本評論社。

#### 資料

国家統計局(編), [2000], 『中国統計年鑑』2000年版, 中国統計出版社。

国家統計局(編), [1998], 『中国労働統計年鑑』1998年版, 中国統計出版社。

浙江省統計局(編) [2000], 『浙江統計年鑑』1999年版, 中国統計出版社。